

ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



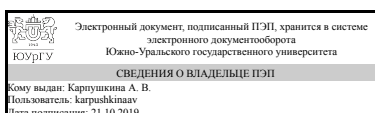
И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА к ОП ВО от 26.06.2019 №084-2309

дисциплины Б.1.17 Кадровое обеспечение экономической безопасности
для специальности 38.05.01 Экономическая безопасность
уровень специалист **тип программы** Специалитет
специализация Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
форма обучения очная
кафедра-разработчик Экономическая безопасность

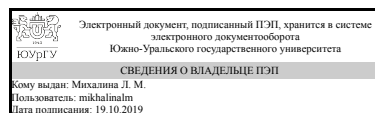
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность, утверждённым приказом Минобрнауки от 16.01.2017 № 20

Зав.кафедрой разработчика,
Д.ЭКОН.Н., доц.



А. В. Карпушкина

Разработчик программы,
, доц., доцент



Л. М. Михалина

1. Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Кадровое обеспечение экономической безопасности» является освоение студентами необходимых знаний, умений и навыков, а также определение места кадровой политики в деятельности современного товаропроизводителя в условиях действующего отечественного законодательства. Основные задачи дисциплины: изучение организационных, правовых и экономических основ деятельности менеджмента предприятия по вопросам труда (персонала), методики работы с персональными данными сотрудников, технологии разработки плановых и инструктивных документов по вопросам трудового менеджмента на предприятии, методов контроля уровня кадровой безопасности предприятия.

Краткое содержание дисциплины

Дисциплина Б.1.17 «Кадровое обеспечение экономической безопасности» входит в базовый модуль дисциплин. Это одна из полагающихся дисциплин в подготовке квалифицированных специалистов в области экономической безопасности. Данный курс является составной частью учебного плана специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность», специализация «Судебная экономическая экспертиза». Дисциплина содержит разделы: теоретические основы кадровой безопасности предприятия; правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия; трудовые отношения работодателя и работника; поиск и подбор кандидатов на работу; увольнение работников; заключение трудового договора; обработка персональных данных работника; организация работы персонала.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ОК-4 способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Знать: содержание трудового кодекса и закона о персональных данных, способы обеспечения кадровой безопасности
	Уметь: трактовать документы кадровой службы предприятия с позиций действующего законодательства РФ и экономической безопасности предприятия с соблюдением этических и профессиональных норм
	Владеть: навыками работы с персональными данными работника и навыками разработки должностных квалификационных характеристик сотрудников с учетом требований экономической безопасности предприятия
ПК-42 способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов	Знать: профессиональные и правовые основы деятельности кадровых служб предприятия, особенности планирования трудовых показателей деятельности предприятия
	Уметь: разрабатывать план по труду и организационную структуру предприятия, разрабатывать программы организационных

изменений (в т. ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом
Владеть: методикой учета и контроля результата деятельности персонала предприятия, в том числе – с позиций экономической безопасности

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Б.1.13 Основы менеджмента, В.1.07 Профессиональная этика и служебный этикет	Преддипломная практика (10 семестр)

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
В.1.07 Профессиональная этика и служебный этикет	Знать: - теоретические основы профессиональной этики и служебного этикета, методы их трансформации в соответствии со спецификой деятельности предприятия или подразделения предприятия Уметь: - анализировать служебную (профессиональную) деятельность сотрудников на предмет соблюдения ими профессиональной этики и служебного этикета Владеть: - навыками профессионального поведения с учетом требований профессиональной этики и служебного этикета
Б.1.13 Основы менеджмента	Знать: - основные методы планирования и организации деятельности различных категорий персонала предприятия, способы контроля и учета результатов работы сотрудников предприятия Уметь: - разрабатывать должностные квалификационные характеристики сотрудников предприятия, тарификационную документацию для работ, выполняемых на предприятии Владеть: - навыками разработки внутренней корпоративной документации по вопросам выполнения сотрудниками предприятия своих трудовых функций (табель, наряд на выполнение работ, самофотография рабочего дня и т.п.)

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
--------------------	-------------	------------------------------------

		Номер семестра
		9
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
<i>Аудиторные занятия:</i>	48	48
Лекции (Л)	16	16
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	32	32
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	60	60
Подготовка к практическим занятиям и семинарам по всем разделам курса	40	40
Подготовка к сдаче зачета	20	20
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	12	4	8	0
2	Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия	6	2	4	0
3	Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности	30	10	20	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1-2	1	Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	4
3	2	Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия	2
4	3	Трудовые отношения работодателя и работника	2
5	3	Поиск и подбор кандидатов на работу. Увольнение работников	2
6	3	Заключение трудового договора	2
7	3	Обработка персональных данных работника	2
8	3	Организация работы персонала	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1-2	1	Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	4
3-4	1	Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	4
5-6	2	Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия	4
7-8	3	Трудовые отношения работодателя и работника	4
9-10	3	Поиск и подбор кандидатов на работу. Увольнение работников	4
11-12	3	Заключение трудового договора	4
13-14	3	Обработка персональных данных работника	4
15-16	3	Организация работы персонала	4

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Подготовка к практическим занятиям и семинарам по всем разделам курса	ЭУМД: основная [1], дополнительная [2-5]	40
Подготовка к зачету	ЭУМД: основная [1], дополнительная [2-5]	20

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Спарринг-партнёрство	Практические занятия и семинары	Спарринг-партнеры готовятся к спарринг-занятию индивидуально, выполняя задания определенной сложности, возможно, заготавливая друг другу самостоятельно разрабатываемые задания. После спарринг-занятия учащиеся-партнеры анализируют собственные действия, уровень собственной подготовки, недостатки и положительные моменты в собственных действиях, выявляют причины недостатков, намечают план коррекции. Участники групп не только получают глубокие знания, но и приобретают такое ценное качество, как чувство ответственности.	12
Коллективное решение творческих задач	Практические занятия и семинары	Под творческими заданиями понимаются такие учебные задания, которые требуют от обучающихся не простого воспроизводства информации, а творчества, поскольку задания содержат больший или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов. Цель: найти свое собственное «правильное» решение, основанное на своем персональном опыте и опыте своего коллеги. Виды творческих заданий - логические схемы: представляют собой выполненные на доске схемы, позволяющие достигнуть цели с использованием таблиц, графов, систематизации действия и распределение функций исполнителей.	8
Мозговой штурм	Практические занятия и семинары	Метод, при котором принимается любой ответ обучающегося на заданный вопрос. Важно не давать оценку высказываемым точкам зрения сразу, а принимать все и записывать мнение каждого на доске или листе бумаги. Участники должны знать, что от них не требуется обоснований или объяснений ответов.	8

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНЫ	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Все разделы	ОК-4 способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	индивидуальная беседа, домашние задания	Задания представлены в методических указаниях по дисциплине "Кадровое обеспечение экономической безопасности"
Все разделы	ОК-4 способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	зачет	Примерная тематика вопросов представлена в методических указаниях по дисциплине "Кадровое обеспечение экономической безопасности"
Все разделы	ПК-42 способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов	индивидуальная беседа, домашние задания	Задания представлены в методических указаниях по дисциплине "Кадровое обеспечение экономической безопасности"
Все разделы	ПК-42 способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов	зачет	Примерная тематика вопросов представлена в методических указаниях по дисциплине "Кадровое обеспечение экономической безопасности"

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
индивидуальная беседа, домашние задания	В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения домашних заданий и самостоятельной работы студента. Общее количество индивидуальных заданий - 4. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии оценивания задания: 5 баллов выставляется студенту, выполняющему домашнее задание в полном объеме, с правильным решением, демонстрирующему успешное усвоение компетенций, использующего при выполнении задания дополнительную литературу. 4 балла выставляется студенту, выполняющему домашнее	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %

	<p>задание с достаточно высоким процентом правильного решения, демонстрирующему успешное усвоение компетенций, использующего при выполнении задания дополнительную литературу. 3 балла выставляется студенту, выполняющему домашнее задание с удовлетворительным процентом правильного решения, демонстрирующему начальное усвоение компетенций, использующего при выполнении задания обязательную литературу. 2 балла выставляется студенту, выполнившему домашнее задание с низким процентом правильного решения, демонстрирующим начальное усвоение компетенций. 1 балл выставляется студенту, выполнившему задание с низким процентом правильного решения, не демонстрирующим усвоение компетенций. 0 баллов выставляется студенту, не выполнившему домашнее задание Максимальное количество баллов за каждое задание 5 Весовой коэффициент мероприятия 1.</p>	
зачет	<p>Промежуточная аттестация (зачет) проводится в устной форме по билетам. Каждый билет содержит 2 теоретических вопроса. Совокупность вопросов охватывает все разделы дисциплины «Кадровое обеспечение экономической безопасности». На подготовку к ответу студенту дается от 30 до 45 минут, после чего происходит индивидуальная беседа с преподавателем. В случае некорректно или неправильно данных ответов студенту могут быть заданы уточняющие вопросы из этой темы, а также предложено рассмотреть одно из практических заданий, приведенных в методических указаниях по дисциплине "Кадровое обеспечение экономической безопасности".</p> <p>При оценивании результатов учебной деятельности обучающегося по дисциплине используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Максимальное количество баллов за ответ на вопросы билета 10 баллов</p> <p>Критерии оценивания вопроса: 5 балла выставляется в случае, если студент демонстрирует глубокое знание теоретического материала, аргументировано отвечает на поставленные вопросы, знает основной категориальный аппарат дисциплины, нормативные, законодательные и инструктивные материалы, изучаемые в составе дисциплины, видит практическую (прикладную) область применения теоретических знаний по дисциплине, хорошо владеет профессиональной терминологией. В ходе своего ответа студент не допускает ошибок, отвечает четко, грамотно, не допускает приблизительных и некорректных формулировок 4 балла выставляется в случае, если студент демонстрирует хорошее знание теоретического материала, аргументировано отвечает на большую часть поставленных вопросов, знает большую часть категориального аппарата дисциплины, основополагающие нормативные, законодательные и инструктивные материалы, изучаемые в составе дисциплины, видит некоторые аспекты практической (прикладной) области применения теоретических знаний</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 %.</p> <p>Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>

	<p>по дисциплине, владеет большей частью профессиональной терминологии. В ходе своего ответа студент не допускает грубых ошибок, отвечает грамотно, однако периодически допускает приблизительные и некорректные формулировки. 3 балла выставляется в случае, если студент демонстрирует посредственное знание теоретического материала, на большую часть поставленных вопросов дает приблизительный ответ, знает некоторую часть категориального аппарата дисциплины, а также некоторые нормативные, законодательные и инструктивные материалы, изучаемые в составе дисциплины, не видит практической (прикладной) области применения теоретических знаний по дисциплине, не владеет большей частью профессиональной терминологии. В ходе своего ответа студент не допускает грубые ошибки, отвечает недостаточно грамотно, регулярно допускает приблизительные и некорректные формулировки. 2 балла выставляется в случае, если студент демонстрирует фрагментарное знание теоретического материала, на большую часть поставленных вопросов не дает ответа, не знает категориального аппарата дисциплины, а также нормативных, законодательных и инструктивных материалов, изучаемых в составе дисциплины, не видит практической (прикладной) области применения теоретических знаний по дисциплине, не владеет профессиональной терминологией. В ходе своего ответа студент допускает грубые ошибки, отвечает недостаточно грамотно, регулярно употребляет приблизительные и некорректные формулировки. 1 балл выставляется в случае, если студент демонстрирует незнание теоретического материала, на поставленные вопросы не дает ответа, не знает категориального аппарата дисциплины, а также нормативных, законодательных и инструктивных материалов, изучаемых в составе дисциплины, не владеет профессиональной терминологией. На зачете происходит оценивание учебной деятельности обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	
--	--	--

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
индивидуальная беседа, домашние задания	Задания для проведения практических занятий и семинаров, самостоятельной работы студентов представлены в соответствующих учебных и методических материалах, указанных списке литературы к настоящей РПД и размещенных на сайте кафедры "Экономическая безопасность"
зачет	<p>Вопросы для зачета по дисциплине «Кадровое обеспечение экономической безопасности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общая характеристика кадровой безопасности предприятия, её цели и задачи, направления её организации. 2. Структура кадровой безопасности предприятия, общая характеристика её

- основных составляющих.
3. Негативные риски и угрозы, связанные с деятельностью персонала как объект кадровой безопасности предприятия.
 4. Угрозы кадровой безопасности предприятия по месту возникновения, их общая характеристика.
 5. Общая характеристика наиболее распространенных видов нарушений со стороны персонала предприятия являются.
 6. Общая характеристика методов предотвращения угроз кадровой безопасности предприятия.
 7. Кадровая политика предприятия, общая характеристика основных типов кадровой политики.
 8. Характеристика типов кадровой политики предприятия по уровню влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию.
 9. Характеристика типов кадровой политики предприятия по степени открытости формирования кадрового потенциала.
 10. Общая характеристика функций и задач службы управления персоналом.
 11. Общая характеристика кадрового резерва предприятия.
 12. Общая характеристика комплекса мероприятий по кадровой безопасности предприятия.
 13. Методы определения морально-психологического климата у персонала предприятия.
 14. Общая характеристика возможных признаков агентурного внедрения на предприятие.
 15. Общая характеристика кадрового потенциала РФ.
 16. Общая характеристика параметров оценки надежности персонала предприятия.
 17. Характеристика направлений деятельности руководства предприятия по обеспечению интеллектуальной и кадровой составляющих его экономической безопасности.
 18. Технология работы по обеспечению кадровой безопасности на предприятии.
 19. Общая характеристика правовой базы по обеспечению кадровой безопасности предприятия.
 20. Общая характеристика Трудового кодекса РФ с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.
 21. Общая характеристика Федерального закона № 5485-1 "О государственной тайне" с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.
 22. Общая характеристика Федерального закона № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.
 23. Общая характеристика Федерального закона № 152-ФЗ «О персональных данных» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.
 24. Состав и характеристика должностной квалификационной характеристики (должностной инструкции) сотрудника.
 25. Общая характеристика основных разделов должностной квалификационной характеристики (должностной инструкции) сотрудника.
 26. Общая характеристика принципов работы с кадрами на предприятии, основные направления работы по подбору кадров.
 27. Факторы, учитываемые кадровой службой предприятия при организации работы по подбору кадров; критерии отбора претендентов
 28. Общая характеристика основных этапов подбора персонала предприятия.
 29. Общая характеристика методов проверки профессиональной пригодности кандидата на замещение вакантной должности.
 30. Характеристика формальных процедур при приеме сотрудника на работу.
 31. Общая характеристика работы по расстановке кадров на предприятии.

	<p>32. Характеристика основных направлений работы с персоналом с целью снижения рисков в рамках экономической безопасности предприятия.</p> <p>33. Общая характеристика фальсификации (подделки документов) как частного случая мошенничества.</p> <p>34. Общая характеристика дефектов нормы документов; полная и частичная подделка документов.</p> <p>35. Общая характеристика стандартных форм мошенничества при попытке устроиться на работу.</p> <p>36. Общая характеристика целей экспертной оценки претендентов на замещение вакантных должностей на предприятии.</p> <p>37. Процедура собеседования с претендентами на замещение вакантной должности, характеристика задач, решаемых в ходе его проведения.</p> <p>38. Общая характеристика процедуры найма работников. Личное дело сотрудника, трудовой контракт.</p> <p>39. Система мер кадровой безопасности как постоянная работа кадровой службы с персоналом предприятия.</p> <p>40. Адаптация сотрудников, оценка и аттестация персонала, создание кадрового резерва.</p> <p>41. Воспитание в сотрудниках корпоративных ценностей и проблемы корпоративной лояльности сотрудников предприятия.</p> <p>42. Работа с персоналом предприятия по вопросам сохранности государственной, корпоративной тайны и конфиденциальной информации.</p> <p>43. Общая характеристика технологического процесса увольнения сотрудников.</p> <p>44. Общая характеристика технических аспектов процедуры увольнения работников.</p>
--	---

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

Не предусмотрена

б) дополнительная литература:

Не предусмотрена

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. 1. Экономика и жизнь.
2. 2. Вопросы экономики.
3. 3. Российский экономический журнал.
4. 4. Мировая экономика и международные отношения.
5. 5. Общество и экономика.
6. 6. Эксперт.
7. 7. Коммерсант. Деньги.
8. 8. Экономист.
9. 9. Право и экономика.
10. 10. Регион: экономика и социология.
11. 11. Вестник Южно-Уральского государственного университета.

Сер Экономика и менеджмент.

12. 12. Экономическая школа.
13. 13. Региональная экономика

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Кадровое обеспечение экономической безопасности: методические указания. - Челябинск, ЮУрГУ, 2017

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

2. Кадровое обеспечение экономической безопасности: методические указания. - Челябинск, ЮУрГУ, 2017

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Социология кадровой безопасности: Учебное пособие. – М.: Международное издание "Этносоциум и межнациональная культура", 2017 – 276с.	eLIBRARY.RU	Интернет / Свободный
2	Дополнительная литература	Трудовой кодекс РФ	Гарант	Интернет / Свободный
3	Дополнительная литература	Российская Федерация Федеральный Закон 152-ФЗ «О персональных данных»	Гарант	Интернет / Свободный
4	Дополнительная литература	Мацкевич Р.С. Правоохранительный механизм обеспечения экономической безопасности России (интеллектуализация, управление, эффективность): монография. М.: ООО «Литео», 2016 – 372 с.	eLIBRARY.RU	Интернет / Свободный
5	Методические пособия для самостоятельной работы студента	Кадровое обеспечение экономической безопасности: методические указания. - Челябинск: ЮУрГУ, 2017	Учебно-методические материалы кафедры	Интернет / Свободный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)
2. ABBYY-FineReader 8(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

1. EBSCO Information Services-EBSCOhost Research Databases(28.02.2017)
2. -База данных polpred (обзор СМИ)(бессрочно)
3. -Консультант Плюс(31.07.2017)

4. -Гарант(31.12.2019)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	126 (36)	Компьютер, монитор, проектор, экран, доска
Практические занятия и семинары	126 (36)	Компьютер, монитор, проектор, экран, доска
Самостоятельная работа студента	126 (36)	Компьютер, монитор
Контроль самостоятельной работы	126 (36)	Компьютер, монитор